



IUSS

Scuola Universitaria Superiore Pavia

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

Anno 2016

(ai sensi dell'art. 9, comma 2, del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)



IUSS

Scuola Universitaria Superiore Pavia

Premessa

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 ha previsto all'art. 9, comma 2, che la misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sia effettuata sulla base del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" di cui all'art. 7, di seguito "Sistema".

La definizione del Sistema spetta al Consiglio di Amministrazione in collaborazione con il Nucleo di valutazione e, nell'ambito di un'ottica generale, definisce i criteri generali per effettuare la valutazione delle performance individuale. In particolare il Sistema individua le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance e le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema, le modalità di raccordo con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio e con i sistemi di controllo di gestione. Il Sistema è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 18 dicembre 2015 ed è disponibile sul sito al link <http://www.iusspavia.it/UserFiles/File/Maini/Sistema%20di%20misurazione%20e%20valutazione%20IUSS.pdf>

In relazione alla valutazione della performance individuale l'art. 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 prevede:

"1. In ogni amministrazione, l'Organismo indipendente, sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione di cui al Titolo II del presente decreto, compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale, distinto per livello generale e non, e del personale non dirigenziale.

2. In ogni graduatoria di cui al comma 1 il personale è distribuito in differenti livelli di performance in modo che:

a) il venticinque per cento è collocato nella fascia di merito alta, alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquanta per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;

b) il cinquanta per cento è collocato nella fascia di merito intermedia, alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquanta per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;

c) il restante venticinque per cento è collocato nella fascia di merito bassa, alla quale non corrisponde l'attribuzione di alcun trattamento accessorio collegato alla performance individuale.

3. Per i dirigenti si applicano i criteri di compilazione della graduatoria e di attribuzione del trattamento accessorio di cui al comma 2, con riferimento alla retribuzione di risultato."

Tale disposizione non è stata applicata fino ad ora in quanto il numero dei dipendenti in servizio presso la Scuola universitaria superiore IUSS era pari a 15 dipendenti e l'art. 2 del Decreto Legislativo 1 agosto 2011 n. 141 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni a norma dell'art.2, comma 3, della L.4.3.2009 n. 15", prevede:

"6. Le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 non si applicano al personale dipendente, se il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 15 e, ai dirigenti, se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 5. In ogni caso, deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale dirigente e non dirigente."



IUSS

Scuola Universitaria Superiore Pavia

A fine 2015 il numero dei dipendenti in servizio presso la Scuola in seguito alle nuove assunzioni e ai pensionamenti è pari a 17, di conseguenza è necessario collegare la distribuzione del fondo trattamento accessorio alla valutazione della performance individuale. Tale necessità è stata rilevata anche nelle ultime riunioni del Collegio dei Revisori e del Nucleo di Valutazione che hanno sollecitato la Scuola ad adeguarsi alla normativa in tempi brevi.

Procedura per la valutazione della performance individuale del personale non dirigente

Dalla necessità di utilizzare la valutazione della performance individuale per obiettivi gestionali, vale a dire collegare la distribuzione del fondo trattamento accessorio sulla base dei risultati di tale valutazione, deriva la necessità di avviare la contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell'art. 4, comma 2 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Università per il quadriennio normativo 2006-2009.

A tale proposito si ricorda quanto disposto dall'art. 81 del CCNL:

"1. Ciascuna Amministrazione procede, in coerenza con quanto previsto all'art. 4, comma 2, lett. b), alla valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti ai fini:

- *della corresponsione dei compensi incentivanti di cui all'art. 88 (utilizzo del fondo), comma 2, lett. d), come modificato dall'art.16 del CCNL 27.1.2005;*
- *della progressione economica, per quanto attiene gli indicatori di cui all'art. 82, (criteri di selezione...) comma 2, lettere b) e c).*

2. La valutazione per la progressione economica si effettua in modo coordinato con i tempi e con le modalità di espletamento dei meccanismi selettivi previsti per tale progressione. La valutazione di cui al comma 1 è regolata con atto delle Amministrazioni, del quale viene data informazione alle OO.SS. di cui all'art. 9. I criteri adottati dall'atto predetto dovranno comunque rispettare i seguenti principi:

- *individuazione preventiva degli obiettivi da conseguire, delle prestazioni attese e dei relativi criteri di valutazione;*
- *verifiche periodiche, su iniziativa del dirigente, volte a valutare il conseguimento degli obiettivi, l'andamento delle prestazioni e gli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni. Di tali verifiche potrà essere redatto, congiuntamente al dipendente interessato, un verbale sintetico;*
- *verifica finale con la motivazione della valutazione dei risultati conseguiti;*
- *oggettività delle metodologie, trasparenza e pubblicità dei criteri usati e dei risultati;*
- *partecipazione dei valutati al procedimento;*
- *contraddittorio in caso di valutazione non positiva, da realizzarsi in tempi certi e congrui, anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale.*

3. I criteri di valutazione sono comunicati ai dipendenti prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento. L'esito della valutazione, al termine del periodo di riferimento, è comunicata in forma scritta al dipendente, il quale può nei successivi quindici giorni formulare le proprie osservazioni all'Organo designato dall'Amministrazione."

In termini operativi il processo di valutazione prevede che il Direttore Generale, con il supporto dei Responsabili di Settore, definisca e comunichi all'inizio dell'anno le attese e gli obiettivi da raggiungere, per poi procedere all'osservazione dei comportamenti organizzativi e alla rilevazione dell'andamento



IUSS

Scuola Universitaria Superiore Pavia

della prestazione in linea con gli obiettivi prestabiliti, in modo da ottenere tutte le informazioni utili alla valutazione della performance individuale da comunicare ai singoli dipendenti tramite un colloquio individuale con la consegna della scheda di valutazione. Come previsto dal CCNL sarà poi prevista la possibilità da parte del dipendente di formulare le proprie osservazioni entro 15 giorni all'Organo designato dal Direttore Generale.

A partire dall'anno 2016 la valutazione della performance individuale non riguarderà solo i comportamenti organizzativi ma comprenderà anche il raggiungimento degli obiettivi e la valutazione della soddisfazione dell'utenza, in linea con quanto indicato nel parere sul Sistema di misurazione e valutazione della performance espresso dal Nucleo di Valutazione in data 26 ottobre 2015.

Criteri per la ripartizione delle risorse del fondo trattamento accessorio anno 2016

Attualmente le poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa della Scuola sono l'indennità di responsabilità cat. B-C-D (art. 88, c. 2, lett. b – CCNL 2006/2009) e l'indennità accessoria mensile (art. 88, c.2, lett. f – CCNL 2006/2009). In particolare, per l'indennità di responsabilità si ricorda che l'art. 91, comma 4, del CCNL prevede per il personale di categoria D che l'importo sia compreso tra un minimo di € 1.033 ed un massimo di € 5.165, di cui un terzo è corrisposto a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dal dipendente.

Nel 2016 l'erogazione di tali poste sarà collegata alla valutazione della performance individuale e riguarderà tutto il personale tecnico amministrativo in servizio, pertanto il Direttore Generale intende avviare la contrattazione integrativa proponendo alle Rappresentanze Sindacali di assegnare alle diverse componenti della performance i seguenti pesi:

- 90% comportamenti organizzativi;
- 5% obiettivi del Direttore Generale;
- 5% soddisfazione dell'utenza.

Riguardo all'indennità di responsabilità si ricorda che con determina n. 42/2015 del 22 dicembre 2015 sono state confermate le responsabilità dei settori e dei servizi fino al 31/12/2016, di conseguenza si propone di stabilire gli importi di tali indennità utilizzando la stessa metodologia utilizzata in precedenza con l'adeguamento necessario al rispetto del dettato contrattuale.

La seguente tabella indica il valore massimo che sarà erogato per tali indennità:

RESP. SETTORE DIDATTICA E RICERCA	€ 2.010
RESP. SETTORE AMMINISTRAZIONE E FINANZA	€ 2.010
RESP. UFFICIO VALUTAZIONE	€ 1.050
RESP. UFFICIO PRE LAUREA	€ 1.410
RESP. UFFICIO POST LAUREA	€ 1.050
RESP. UFFICIO FINANZA E CONTABILITA'	€ 1.050
RESP. UFFICIO RISORSE UMANE	€ 1.050
RESP. UFFICIO AFFARI GENERALI	€ 1.050



IUSS

Scuola Universitaria Superiore Pavia

Si precisa che:

- nel caso in cui alla stessa persona siano attribuite più responsabilità, la prima sarà retribuita al 100% mentre le eventuali altre responsabilità saranno retribuite al 50%;
- nel caso in cui il responsabile non sia presente per un periodo prolungato e continuativo l'indennità non verrà corrisposta.

Un terzo dell'importo massimo sarà erogato sulla base del livello di performance attribuito al valutato; in particolare verrà stabilito un livello di performance target al di sopra del quale la prestazione sarà ritenuta più che soddisfacente e verrà erogata l'indennità di responsabilità massima, se il valutato non raggiunge il livello target non sarà erogato il terzo dell'indennità di responsabilità che dovrebbe essere corrisposto a seguito dei risultati conseguiti dal dipendente come previsto dall'art. 91, comma 4, del CCNL.

Il livello di performance attribuito al valutato sarà utilizzato anche per l'erogazione dell'indennità accessoria mensile, come previsto dall'art. 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. La seguente tabella indica i valori massimi dell'indennità accessoria mensile per fascia di merito a parità delle altre condizioni (es. malattia e part-time)

Fascia di merito alta	€ 75
Fascia di merito intermedia	€ 65
Fascia di merito bassa	€ 55

La valutazione dei comportamenti organizzativi viene effettuata utilizzando schede di valutazione costruite sulla base dei seguenti passaggi metodologici:

- identificazione chiara delle posizioni e delle relazioni gerarchiche e funzionali come da organigramma deliberato dal Consiglio di Amministrazione;
- valutazione delle posizioni per classificarle in modo oggettivo indipendentemente dalle persone che in quel momento le ricoprivano esprimendo in modo astratto le competenze richieste per agire il ruolo in modo adeguato, la metodologia adottata prevedeva la "misurabilità" delle mansioni partendo dal presupposto che per adempiere ad una missione è necessario raggiungere risultati (misurare le responsabilità), risolvere problemi (misurare la complessità) e acquisire competenze (misurare profondità, ampiezza e contesto relazionale);
- definizione dei profili di ruolo all'interno di un modello delle famiglie professionali che prevedeva sia lo sviluppo professionale su due assi (quello manageriale e quello professionale) sia la caratterizzazione del ruolo organizzativo in relazione al processo tipico della funzione organizzativa in cui era inserito (integrazione, amministrazione, produzione, distribuzione);
- individuazione delle 3 o 4 competenze chiave da valutare per ogni profilo e declinazione dei comportamenti organizzativi coerentemente con i profili di ruolo definiti;
- definizione dei contenuti principali delle schede di valutazione (dati relativi al valutato e al valutatore, comportamenti organizzativi da valutare, parametri di misura e standard di accettabilità, eventuali considerazioni e aspettative del collaboratore ed eventuali implicazioni in ottica di azioni formative);



IUSS





Scuola Universitaria Superiore Pavia

- utilizzo di scala di valutazione di tipo Likert a 5 punti (1 = Comportamento non presente; 2 = Comportamento presente a tratti; 3 = Comportamento presente ed adeguato; 4 = Comportamento presente e sovente più che adeguato; 5 = Comportamento eccellente).

Dal 2016 tale valutazione non sarà utilizzata solo per finalità organizzative vale a dire per la comunicazione delle attese e delle responsabilità del ruolo e per promuovere la trasparenza riguardo ai legami e le interdipendenze con le altre posizioni allo scopo di allineare le azioni delle persone rispetto ai comuni obiettivi aziendali, ma anche per finalità di sviluppo (identificazione delle aree nelle quali la persona manifesta delle carenze/eccellenze per predisporre percorsi di formazione mirati ed eventuali evoluzioni di carriera) e gestionali (si rileva il contributo prodotto da ogni persona, al fine di valutarne la coerenza rispetto alle aspettative dell'organizzazione e individuare gli incentivi necessari per motivare, con conseguente erogazione di una ricompensa di natura variabile connessa al contributo fornito). In particolare il 90% dei fondi destinati al trattamento accessorio saranno distribuiti in relazioni ai risultati della valutazione dei comportamenti organizzativi e, conseguentemente, al posizionamento del valutato nella graduatoria prevista dall'art. 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Il 5% dei fondi destinati al trattamento accessorio sarà distribuito in relazione al raggiungimento degli obiettivi da parte del Direttore Generale, i quali discendono dagli obiettivi strategici delineati nel Piano strategico 2015-2017 come indicato nelle seguenti tabelle.



Scuola

Obiettivi triennio	Obiettivi operativi	Responsabilità
<i>Attuazione della Federazione, attivando forme di cooperazione e integrazione in tutti gli ambiti di comune interesse</i> <i>Consolidamento del rapporto con l'Università di Pavia</i>	Razionalizzazione e armonizzazione delle fonti interne; predisposizione nuove fonti interne; elaborazione accordi per attivazione servizi condivisi; supporto alla progettazione comune; supporto gestione iniziative strategiche.	Direttore generale  Responsabile Settore Didattica e ricerca Responsabile Settore Finanza e contabilità  Responsabile Uffici Aree Sc. &C.O. Responsabile Ufficio Affari generali
<i>Personale</i>	Espletamento concorsi	Direttore generale  Responsabile Settore Finanza e contabilità  Responsabile Ufficio Risorse umane





IUSS





Scuola Universitaria Superiore Pavia

<i>Ulteriori obiettivi</i>	Realizzazione di uno strumento di rendicontazione sociale dell'attività dello IUSS Realizzazione di un ciclo di convegni su temi connessi a legalità e trasparenza amministrativa	Direttore generale   Responsabile Settore Didattica e ricerca Responsabile Settore Finanza e contabilità
----------------------------	--	---

Corsi ordinari

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Responsabilità
<i>Ristrutturazione delle Classi Accademiche</i> <i>Didattica congiunta con Università di Pavia e Collegi</i> <i>Premi di studio e attrattività del "Sistema pavese"</i> <i>Didattica congiunta con la Scuola S. Anna</i>	Supporto tecnico, normativo e gestionale per elaborazione progetto ristrutturazione classi Supporto tecnico-amministrativo per accordi su attività di didattica congiunta e mobilità docenti Attivazione iniziative per nuovi servizi agli allievi Gestione progetti di orientamento.	Direttore generale  Responsabile Settore Didattica e ricerca  Responsabile Ufficio Corsi ordinari

Aree scientifiche

Obiettivi operativi	Obiettivi operativi	Responsabilità
<i>Attuazione dell'Accordo federativo con la Scuola Superiore Sant'Anna</i> <i>Rafforzamento del legame con le Scuole superiori universitarie</i> <i>Miglioramento della produttività e della qualità scientifica</i> <i>Sviluppo della politica di Internazionalizzazione</i>	Supporto amministrativo per la presentazione di progetti di ricerca Supporto tecnico-amministrativo per elaborazione di accordi Gestione dottorati congiunti – internazionali Aggiornamento sito web e modulistica in lingua inglese	Direttore generale   Responsabile Settore Didattica e ricerca Responsabile Settore Finanza e contabilità   Responsabile Ufficio Aree sc. Responsabile Ufficio Finanz.

Gli obiettivi operativi verranno misurati tramite indicatori che saranno sottoposti al Nucleo di valutazione della Scuola.

Infine, il rimanente 5% dei fondi erogati per il trattamento accessorio sarà collegato alla valutazione della soddisfazione dell'utenza. In questo ambito si procederà con la valutazione dell'efficacia per i



IUSS

Scuola Universitaria Superiore Pavia

servizi erogati dalla Scuola. Di conseguenza, dopo una prima fase necessaria per la definizione della progettazione del modello di analisi, si procederà con la rilevazione della qualità percepita dai destinatari del servizio (sia interni che esterni) tramite un'indagine rivolta all'utenza. **A conclusione del processo di valutazione della soddisfazione dell'utenza il Direttore Generale effettuerà un incontro informativo con tutto il personale per comunicarne gli esiti.**